



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA:**

MELGAREJO GUTIERREZ, Sharon Gianella

**ASESORES:**

Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo


Dr. GRAJEDA MONTALVO, Alex Teófilo

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**Lima - Perú**

**2018**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don  
 (a) Melgarejo Gutierrez, Sharon Gianella  
 cuyo título es: «Satisfacción laboral y satisfacción  
manejal en el personal asistencial de un hospital  
en la provincia Constitucional del Callao, 2018»

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 1.7 (número)  
Diecisiete (letras).

Lima Norte, 25 de Febrero del 2019.

  
 PRESIDENTE

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo

  
 SECRETARIO

Dr. De La Cruz Valdiviano Carlos Bacilio

  
 VOCAL

Mg. Rosario Quiroz Fernando Joel



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## **Dedicatoria**

A mis padres y mis hermanos, desde la distancia sentí siempre su apoyo.

## **Agradecimiento**

A Dios, a mis asesores y a la Universidad por los conocimientos previos.

### **Declaración de Autoría**

Yo, Sharon Gianella Melgarejo Gutierrez, estudiante de la Escuela de Pregrado de la Universidad César Vallejo, declaro que el trabajo académico presentado titulado: “Satisfacción laboral y satisfacción marital en personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018”, presentando en VII capítulos, para la obtención del grado académico de Licenciada en Psicología, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- ☐ He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando las citas textuales y los parafraseos de acuerdo con lo establecido en las normas de elaboración de trabajos académicos.
- ☐ No he utilizado ninguna fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- ☐ Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado, completa ni parcialmente para la obtención del título profesional.
- ☐ Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- ☐ De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 9 de febrero del 2019



Sharon Gianella Melgarejo Gutierrez

DNI: 70918509

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Pregrado, de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulada: “Satisfacción laboral y satisfacción marital en personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018” ”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Psicología..

La primera parte del trabajo de investigación inicia con la presentación de la realidad problemática, seguido con los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación, hipótesis (general y específica) y el objetivo (general y específico). En la segunda parte está representada por el método, donde incluyen el diseño, tipo, nivel de la investigación, así también la variable, la población y muestra, técnicas e instrumentos, métodos de análisis y aspectos éticos. En la tercera parte están los resultados tanto correlacionales, descriptivos y de comparación de ambas variables. Finalmente, está la discusión, recomendaciones, referencias y anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora



MELGAREJO GUTIERREZ, Sharon Gianella

## Índice

PÁGINA DEL JURADO	
<b>Error! Bookmark not defined.</b>	
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	
<b>Error! Bookmark not defined.</b>	
Presentación	
<b>Error! Bookmark not defined.</b>	
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	6
1.4. Formulación del problema	12
1.5. Justificación del estudio	12
1.6. Hipótesis	12
1.7. Objetivo	13
II. MÉTODO	14
2.1. Diseño de investigación	14
2.2. Variables, Operacionalización	14
2.3. Población y muestra	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Métodos de análisis de datos	22
2.6. Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
VII. REFERENCIAS	36

ANEXOS Anexo 1: Matriz de consistencia  
425

Anexo 3: Instrumento de la Escala Satisfacción Laboral SPC-SL	46
Anexo 4: Instrumento de la Escala Satisfacción Marital	49
Anexo 5: Carta de Presentación	46
Anexo 6: Cartas de autorización	47
Anexo 7: Permiso de autorización del autor de la Escala Satisfacción Laboral SL – SPC	48
Anexo 8: Permiso de autorización del autor de la Escala Satisfacción Marital	49
Anexo 9: Consentimiento informado	50
Anexo 10: Validación del instrumento de la Escala Satisfacción Laboral y la Escala de Satisfacción Marital	51
Anexo 11: Resultado de correlación Items-test de la Escala Satisfacción Laboral	52
Anexo 12: Resultado de correlación Items-test de la Escala Satisfacción Marital	53
Anexo 13: Acta de originalidad	54
Anexo 14: Print de turnitin	55
Anexo 14: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	56
Anexo 15: Formulario de autorización de la publicación electrónica de la tesis	57
Anexo 16: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.	58



## Índice de tablas

N°		Pg.
Tabla 1	Prueba de normalidad de las variables satisfacción laboral y satisfacción marital	25
Tabla 2	Correlación entre satisfacción laboral y satisfacción marital	25
Tabla 3	Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de la satisfacción marital	26
Tabla 4	Correlación entre la satisfacción marital y las dimensiones de la satisfacción laboral	26
Tabla 5	Análisis descriptivo de la satisfacción laboral y sus dimensiones	27
Tabla 6	Análisis descriptivo de la satisfacción marital y sus dimensiones	27
Tabla 7	Análisis comparativo de satisfacción laboral general según sexo, edad, estado civil, especialidad y tiempo de servicio	28
Tabla 8	Análisis comparativo de satisfacción marital general según sexo, edad, estado civil, especialidad y tiempo de servicio	29
Tabla 9	Prueba de fiabilidad de la Escala de satisfacción laboral	51
Tabla 10	Prueba de Fiabilidad de la escala satisfacción marital	52
Tabla 11	Prueba de validez Ítem - test correlación de la variable satisfacción laboral	53
Tabla 12	Prueba de validez Ítem-test correlación de la variable satisfacción marital	54

## RESUMEN

Este estudio se desarrolló teniendo en cuenta como objetivo principal hallar la correlación, entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital en personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018. El tipo de investigación que se utilizó fue descriptivo y correlacional, de diseño no experimental. Se empleó la *Escala de satisfacción laboral SPC- SL*, creada por Palma (2006), compuesto por 36 ítems. También se utilizó la *Escala de satisfacción marital de Pick y Andrade*, que está conformado por 24 ítems. La muestra estuvo conformada por 184 colaboradores de cuatro especialidades, elegidos por criterios de inclusión y exclusión. Se obtuvo como principales resultados que existe relación entre ambas variables de manera directa y muy significativa ( $Rho = 583^{**}$ ;  $p = 0,000$ ), es decir que a mayor satisfacción marital mayor es la satisfacción laboral. Asimismo, se hallaron relaciones directas y muy significativas entre satisfacción marital con las dimensiones de satisfacción laboral; y, satisfacción laboral con las dimensiones de satisfacción marital.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, satisfacción marital, interacción marital, aspectos emocionales, aspectos organizacionales.

## ABSTRACT

This study was developed taking into account as a main objective to find the correlation between job satisfaction and the satisfaction marital in personal care of a hospital in the Constitutional Province of Callao, 2018. The type of research that was used was descriptive and correlational study, design and non-experimental. It was used the scale of work satisfaction SPC- SL, created by Palma (2006), consisting of 36 items. It was also used the scale of satisfaction in marriage from Pick and Andrade, which is made up of 24 items. The sample was composed of 184 employees from four specialties, elected by inclusion and exclusion criteria. It was obtained as main results that there is a relation between both variables directly and very significant ( $\rho = 583^{**}$ ;  $p = 0.000$ ), that is to say that to greater satisfaction marital greater job satisfaction. Also, direct relationships were found and very significant between satisfaction marital with the dimensions of work satisfaction; and, job satisfaction with the dimensions of satisfaction marital.

**Key words:** job satisfaction, satisfaction marital, interaction marital, emotional aspects, organizational aspects.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

El ámbito organizacional en nuestra sociedad actual se ha centralizado a través del tiempo, en un enfoque sobre las emociones en los colaboradores, quienes en el pasado no eran considerados seres integrales (ya que las industrias y compañías solo se enfocaban en su producción dejando de lado las emociones y percepciones de los trabajadores por considerarlas distractores y variables no deseadas). Sin embargo, la evidente insatisfacción de estos se ve una disminución de la atención, la productividad, el desempeño laboral, el incremento de accidentes laborales, el ausentismo, la sobre carga de trabajo, entre otros generando un impacto de considerables consecuencias, en primer lugar, en el ambiente laboral y posteriormente en el ámbito personal y familiar. Es por ello, que resulta de suma importancia, identificar aquellos factores que podrían trascender en el desempeño de los colaboradores, además de medios vinculados directamente con las funciones desempeñadas en el trabajo, existen otros elementos como medio ambientales y socioculturales que también intervendrían en el desempeño. Uno de los temas más polémicos en la insatisfacción laboral, es la identificación de causas dentro y fuera del ámbito de trabajo.

En una investigación realizada por Trabajando (2016), el 76% de trabajadores de distintas empresas de Perú, no se siente feliz cumpliendo su labor. Por otro lado, el 65% contestaron que una de las mayores motivaciones que les permiten hacer mejor su trabajo es por su familia.

En cuanto la satisfacción laboral en los conocedores de la salud es de gran relevancia la calidad en la vida laboral, sin embargo, es el grupo de profesionales con un considerable riesgo de una mala calidad de vida laboral, burnout y/o insatisfacción laboral. En el año 2014, la Organización Mundial de la salud (OMS), da a conocer que el sector de salud representaba aproximadamente treinta y cinco (35) millones de personas en el ámbito laboral en todo el mundo, lo que corresponde a un 12 % de la fuerza laboral a nivel mundial. Un estudio epidemiológico en Lima y Callao de salud mental, realizado en el año 2012 por el Instituto Nacional de Salud Mental ‘Honorio Delgado-Hideyo Noguchi’, observó que el 70% de la población adulta encuestada presentó satisfacción con sus actividades laborales, sus compañeros de trabajo y el ambiente físico donde laboraba.

En cuanto a la satisfacción marital ha sido motivo de investigación desde mucho tiempo atrás, desde los comienzos de la psicología social, quizá sea una causa importante el estudio en el área familiar y las relaciones de parejas como parte de un subsistema que se relaciona con otros subsistemas una de ellas el área laboral. Es así como es de suma importancia investigar el estado o situación conyugal o marital correspondiente al ámbito laboral, y mayor en el sector de salud, puesto que ellos tienen como objetivo de mejorar la calidad de vida a los pacientes en salud física, por lo tanto, lo ideal es que los colaboradores del área de salud se encuentren equilibrados en cuanto a su estado emocional para que repercuta positivamente generando un buen trato y atención a los pacientes. La OMS (2014), informa que un matrimonio infeliz incrementa en un 35% las posibilidades de enfermarse y acorta la expectativa de vida en un periodo de 4 años.

En España el conflicto trabajo y vida personal que padecen los colaboradores afecta en su compromiso y desempeño en la empresa negativamente e incluso influye positivamente en el deseo de abandonar su centro de trabajo. (Sánchez, Cegarra y Cegarra; 2011). Boyar (2013) menciona que el conflicto se considera bidireccional (el trabajo se entrelaza con la vida personal y la vida personal se entrelaza con el trabajo).

Por otra parte, en la Resolución de Gerencia General N° 1008 (ESSALUD, 2014), en la guardia hospitalaria se programan turnos de 12 horas continuas, diurnas o nocturnas, las que son de carácter obligatorio su cumplimiento, además el horario ordinario del No Personal Profesional y profesional de la Salud es de 150 horas cada mes. Es así que muchas veces sacrifican fechas significativas, lo que muy probablemente repercutirá en su relación de pareja o familiar, entre ellas el tiempo con la familia, la crianza de los hijos, dedicación al cónyuge, si no se encuentra equilibrado posiblemente se manifiesten consecuencias a futuro como el deterioro del ámbito familiar generando posibles relaciones rotas, infidelidades, divorcios. Este último en el Perú los porcentajes han crecido en los recientes años, el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2014), durante este año, se inscribieron 95 mil 770 casamientos, lo que se asemeja a 11 nupcias por hora. Asimismo, se obtuvo como resultado un 13 mil 598, de divorcios inscritos ese mismo año. Conforme con las estadísticas mostradas en ese estudio, una comparación de los resultados de las actuales de Salud Nacional y Encuestas Demográficas (2015) separaciones y los divorcios aumentaron en un 51,52%.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Internacionales**

Valentina (2014), en su estudio sobre la relación entre satisfacción marital y satisfacción laboral en parejas heterosexuales en una zona de Argentina, tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre estas dos variables, uno de los objetivos específicos fueron estudiar si existe diferencias entre hombres y mujeres en ambas variables. Por lo que tuvo una población de 60 parejas en los cuales oscilaban entre 45 a 67 años de edad, la investigación fue de tipo transversal con una orientación metodológica cuantitativa, diseño no experimental de tipo correlacional. Utilizando la Escala de Satisfacción Marital (ESM), diseñada por Pick y Andrade (1988) para la primera variable, para la segunda utilizó la Escala General de Satisfacción, realizada por Warr, Cook y Wall en 1979. Los cuales obtuvo como resultado que ambas variables presentan una correlación significativa al nivel 0.05 ( $Rho = .226$ ;  $p = .013$ ), en cuanto a las diferencias según sexo entre ambas variables, la autora obtiene con el análisis estadístico de ANOVA que en la Satisfacción Marital total ( $F(1.118) = 5,015$ ;  $p = 0.027$ ), el sexo masculino logra  $= 61.43$  ; y el sexo femenino  $= 58.42$ , quiere decir que el sexo masculino logra un mayor puntaje ubicándonos los más satisfechos con la interacción conyugal; en la Satisfacción laboral las mujeres obtienen un puntaje levemente por encima del sexo opuesto, no son significativas estadísticamente.

Dávila y Godoy (2012) realizaron un estudio sobre Influencia de la satisfacción marital sobre la satisfacción laboral en mujeres profesionales, utilizaron un estudio cualitativo, con una muestra constituida por 30 madres con profesiones, edades que oscilan entre 25 a 45 años, casadas o con una relación, pero con hijos. Utilizaron como instrumento la Escala de satisfacción laboral y la Escala de satisfacción marital ad hoc propio para dicha investigación. Los resultados denotaron, que las dos variables estudiadas no son áreas que compiten entre sí, por el contrario, se integran entre sí. Obtuvo como resultados que el 80% de las voluntarias siempre que pasan un buen día familiar se muestran más animadas en el ámbito laboral, el 16.7% resaltó que casi siempre y el 3.33% raras veces.

Simón (2012), en su investigación sobre el nivel de satisfacción laboral del personal de salud en el país de Argentina, que se efectuó en el periodo del 2010, tuvo como meta examinar aquellos determinantes de la satisfacción laboral en diversas dimensiones, el autor utilizó para la recolección el método cuanti-cualitativo, el estudio fue de tipo descriptivo, transversal. Tuvo como objetivo general analizar los determinantes de la

satisfacción laboral considerando sus dimensiones La población de estudio, constó 26 trabajadores de salud, las edades fueron mayores a los 21 años. En el análisis global de la satisfacción laboral se obtuvo como resultado un 62% de la población que si se encuentra satisfecho. La relación entre profesionales logro un resultado que los profesionales se encuentran mínimamente satisfechos con la relación profesional y los demás trabajadores (0,73).

### **Nacionales**

Muñate (2017), en su investigación sobre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la PNP, en Lima. Su población estuvo conformada por 120 efectivos, la muestra que utilizó fue no probabilística, El diseño de investigación fue descriptiva correlacional. Su objetivo general era determinar la relación entre ambas variables, los resultados demostraron que existen relación significativa directa y de nivel bajo ( $Rho = 0,191$ ;  $p = 0.036$ ). Entre los objetivos específicos, en la variable sociodemográfica era determinar si existen diferencias significativas en la satisfacción laboral de los oficiales según edad y tiempo de servicio, lo cual obtuvo que no existen diferencias significativas ( $U = 1586,500$ ,  $p = 0,770$ ).

Peréz (2017), en su tesis sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución financiera en Lima. Utilizó un diseño de investigación no experimental – transversal, con una población de 122 colaboradores. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores, obtuvo que entre ambas variables existe correlación directa y muy significativa ( $Rho = 0,309^{**}$ ;  $p = 0.001$ ). Uno de los objetivos específicos es describir la percepción que tienen los colaboradores respecto a la satisfacción laboral de manera general, los resultados obtuvieron que el 50% de los encuestados presentan satisfacción laboral.

Romero (2017), su estudio sobre la satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales estuvo compuesta por 250 agentes policiales casados, convivientes o con pareja, el diseño de investigación es no experimental – trasversal. Su objetivo general era determinar la relación que existe entre ambas variables en los agentes policiales, los resultados demostraron que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables ( $Rho = 0,915^{**}$ ;  $p = 0.000$ ). Entre los objetivos específicos fue determinar el

nivel predominante de satisfacción laboral en los agentes policiales, lo cual los resultados demostraron que el 68 % se encuentran en un nivel alto, el 23,2% un nivel medio y el 8,8% un nivel bajo de satisfacción laboral.

Yupanqui (2017), en su estudio sobre la satisfacción marital y satisfacción laboral en pastores adventistas de la Unión Bolivariana, tuvo como objetivo determinar si existe relación en dichas variables, su muestra fue no probabilística contando con 100 pastores distritales. La relación de las dos variables generales se mostró una correlación significativa ( $Rho=.274^*$ ;  $p=.006$ ).

Iturri (2016), realizó una investigación en la ciudad de Chimbote acerca de la satisfacción marital y satisfacción laboral con la contribución de los participantes administrativos de una entidad pública en el periodo del 2016, compuesta por 120 personas, del sexo femenino y masculino que oscilan 25 a 65 años de edad cronológica, se eligieron aquellos que eran nombrados o contratados, o aplicando la Escala de Sonia Palma Carrillo, para la variable de Satisfacción laboral y para la siguiente variable la Escala de Satisfacción Marital. Iturri tuvo como objetivo general determinar la relación entre ambas en los colaboradores. Como resultado del objetivo general, obtuvo una correlación negativa y son altamente significativas ( $p<0.001$ ), Satisfacción con la interacción marital ( $Rho= -0.436^{**}$ ;  $p=0.00$ ), Satisfacción con aspectos emocionales del cónyuge ( $Rho=-0.431^{**}$ ;  $p=0.00$ ) y Satisfacción con aspectos organizacionales del cónyuge ( $Rho= -0.431^{**}$ ;  $p=0.00$ ), en los objetivos específicos logró en todas una correlación negativa significativa con el ( $p<0.01$ ) y ( $p<0.05$ ), excepto en correlación entre satisfacción marital y políticas administrativa donde no logró ninguna correlación.

Espinoza (2014), realizó un estudio sobre la relación entre Clima Social Familiar y Satisfacción Marital en parejas de esposos del grupo bodas en la ciudad de Piura, planteó como objetivo indagar si hay relación o no, entre la satisfacción marital y el clima social familiar. El modelo cuantitativo fue utilizado en su tipo de investigación, de nivel descriptivo correlacional, asumiendo como una total población de 50 parejas de cónyuges. Aplicó dos instrumentos fue la escala de la escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade y Clima Social Familiar de Moss. Para encontrar la correlación manejó la prueba de correlación de Spearman resuelta en el software SPSS19, promocionando como resultado la existencia de una estadísticamente logra un nivel significativo relación a nivel general asociado a las variables de estudio. Teniendo como conclusión que entre Clima Social Familiar y Satisfacción Marital si existe una relación. Con 53,3% los participantes



muestran una satisfacción marital nivel promedio, el 21% alcanza el nivel bajo, y el 25,6% se ubica en el nivel alto.

Angulo (2013), en su investigación sobre la autoestima y la satisfacción marital en colaboradores de la ciudad de Arequipa, su diseño de investigación es correlacional. Está compuesta por 110 colaboradores. Tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre autoestima y satisfacción marital en los trabajadores, se demostró que si existe relación entre ambas variables ( $V \text{ Cramer} = 0.642$ ;  $p=0.000$ ). Uno de los objetivos específicos fue determinar el nivel de satisfacción marital según edad, obtuvo que la edad temprana (59,1%), se encuentra más satisfecha que la adultez intermedia (40,9%).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Satisfacción laboral**

##### ***Teoría de los dos factores de Herzberg y la Satisfacción laboral.***

Esta teoría la propuso Frederick Herzberg, quien se basó en el enfoque de la motivación. En un estudio realizado por el autor en colaboradores de una organización, descubrió que los empleados reportaron distintos tipos de condiciones como causas (Herzberg, 1959). Planteó dos categorías:

##### ***Factores de higiene***

Son condiciones del trabajo que operan de tal manera que su ausencia causa insatisfacción en los empleados; sin embargo, la presencia de las mismas no genera una fuerte motivación. A estos los denominó factores de mantenimiento, ya que eran necesarios para mantener un nivel adecuado de satisfacción. Asimismo, se percató que estos factores eran más efectivos como factores de insatisfacción cuando estaban ausentes (Velázquez, 2015). Llegó a la conclusión que existían 10 factores de mantenimiento: Política y administración, supervisión técnica, relaciones interpersonales con el supervisor, relaciones interpersonales con los compañeros, relaciones interpersonales con subordinados, seguridad en el trabajo, sueldo, vida personal, condiciones laborales y nivel social. Este factor está vinculado entorno al propio trabajo y están relacionadas más con el ambiente externo.

### *Factores motivacionales*

Este factor se centra en el trabajo en sí, el desempeño del individuo, sus responsabilidades y el desarrollo y reconocimiento que de él obtiene. Menciono a seis factores motivacionales: Realización, promoción, reconocimiento, la posibilidad de desarrollo personal, responsabilidad y el trabajo en sí.

### *Teoría del ajuste en el trabajo*

Constituye un planteamiento de Dawis, R. (1994) quien sostiene que la satisfacción o insatisfacción es el resultado de la correspondencia o discrepancia entre las necesidades, valores, habilidades esperadas en el trabajo y lo que se obtiene en realidad. Normalmente existe correspondencia entre el individuo y el ambiente laboral, cada persona busca desarrollar y mantener dicha correspondencia, la misma que es un proceso continuo y dinámico.

Existen dos tipos de correspondencia:

- La de las habilidades del trabajador con las demandas de la tarea;
- La del contexto laboral con las necesidades y valores del trabajador.

La posibilidad de encontrar correspondencias congruentes entre sí posibilita que el trabajador pueda sentirse satisfecho con la actividad que desempeña; lo contrario, la discrepancia genera insatisfacción.

### *Teoría de la discrepancia*

Planteada por Locke (1984) quien sostiene que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales que se consideren importantes y que se reconocen a través del propio trabajo; estos valores tienen que ser congruentes con las necesidades; es decir la satisfacción se deriva de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus necesidades y jerarquía de valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo en sus distintos aspectos y de lo que implica la consecución de los mismos.

La descripción de la faceta o aspectos del trabajo y el valor que le atribuimos son elementos que determinan los criterios de satisfacción; por lo que la insatisfacción puede generarse por:

- La discrepancia entre la cantidad de una faceta que el sujeto dice tiene el trabajo y el que le gustaría tener.

- El grado de importancia personal o valor que el trabajador asigna a cada faceta del trabajo y el que contrasta con la experiencia.

### ***Conceptos de Satisfacción laboral***

Locke (1976), menciona que la satisfacción laboral es el estado emocional positivo o placentero, resultado de su estimación a su propio trabajo o por las experiencias que percibe.

Aamodt (2010), describe la satisfacción laboral como la actitud positiva de aquellos empleados hacia el trabajo que desempeñan.

Palma (1999), define la satisfacción laboral como percepción del grado de eficacia, efectividad y eficiencia alcanzadas por la organización. Indicando que los ciudadanos satisfechos asumen una postura positiva frente a la vida.

Schein (1994) plantea la satisfacción laboral como producto de comparar las expectativas del individuo y su rendimiento laboral; es decir de la evaluación integral del rendimiento ideal y real.

### ***Factores que lo influyen***

Según Palma (2006), hace referencia que la Satisfacción laboral están asociadas a 7 factores divididos de la siguiente manera:

#### ***Condiciones Materiales y/o Físicas (Factor I):***

Se refiere a los factores materiales, también de las instalaciones donde se desarrolla la labor rutinaria del trabajo.

#### ***Beneficios Laborales y/o Remunerativos (Factor II):***

Hace referencia al deleite satisfactorio con correspondencia al incentivo económico que suele recibir o adicional como pago por la tarea que efectúa dentro de la organización.

#### ***Políticas Administrativas (Factor III):***

Aquí se refiere a los aspectos que están vinculadas a las normas institucionales o a los lineamientos dirigidos a regular la relación laboral relacionada con el colaborador.

#### *Relaciones Sociales (Factor IV):*

Este factor tiene el valor de agrado frente a las relaciones interpersonales con otros integrantes de la institución con quien colabora con los trabajos laborales de día a día dentro del trabajo.

#### *Desarrollo Personal (Factor V):*

Se refiere a la oportunidad que percibe el trabajador de efectuar actividades de superación para su autorrealización, evaluando situaciones de superación dentro de su área laboral.

#### *Desempeño de Tareas (Factor VI):*

Este factor hace referencia a la evaluación con la que relaciona el trabajador sus labores diarias dentro de la organización en que labora.

#### *Relación con la Autoridad (Factor VII):*

Este factor consiste en la valoración que percibe el colaborador su relación interpersonal con su jefe superior y respecto a sus labores cotidianas que realiza dentro de su centro de trabajo.

### **Satisfacción Marital**

#### ***Teoría General de Sistemas y la Satisfacción Marital***

El autor de esta teoría Ludwig Von Bertalanffy, por los años de 1925, propuso esta teoría, consiste que por medio del estudio de las totalidades y las relaciones internas de estas y las del exterior con su medio, da a conocer la explicación de las evidencias que aparecen en la realidad y hace viable un pronóstico de la conducta a futuro de dicha realidad. También hace referencia que el conocimiento, así como la exposición de la realidad o de una parte de ella, en interacción al medio en que se rodea, poder pronosticar el comportamiento aquella realidad. (Bertoglio y Johansen; 2004). Por otro lado, esta teoría se refiere que los sistemas existen dentro de sistemas, por lo que es imposible que un sistema no dependa de otro, ya que se encuentran entrelazos.

Por lo tanto, la Satisfacción marital, se ubica en el subsistema familia dentro de un sistema general que cada individuo posee. Entonces si este subsistema se encuentra dañado influenciará en la realidad y generará comportamientos de acuerdo a esa

realidad. Si el sujeto lo percibe de manera negativa influenciará en los demás subsistemas y si lo percibe de manera positiva de igual manera influenciará en los otros subsistemas.

Guerra y McCann (1988) postulan que se pueden observar que existen tres modelos de acercamiento para definir el concepto de satisfacción marital, a saber:

#### *El modelo bipolar de satisfacción global*

Es la base de la investigación clásica, placer-displacer, felicidad-infelicidad, propuesta por autores como Burgess y Cottrell, Terma, Locke, Karlsson, entre otros, proponen que la satisfacción marital es producto de un balance entre aspectos positivos y negativos del matrimonio.

#### *El modelo unipolar de la satisfacción marital*

Plantea que la satisfacción marital es la frecuencia de lo sobresaliente de ciertos aspectos satisfactorios del matrimonio. Lo indican autores como Kirkpatrick, Frumkin, Wessman, Butter, Bland y Spanier.

#### *El modelo de dimensiones separadas de la satisfacción marital*

Bradburn y Caplovitz concluyen que la felicidad en la vida no es unidimensional sino un estado complejo resultante de dos dimensiones independientes: “satisfacciones e insatisfacciones”. Orden y Bradburn agregan que la felicidad marital es la resultante del balance entre esas dos dimensiones

#### ***Conceptos asociados***

Distintos autores explican la Satisfacción Marital:

La satisfacción marital ha sido definida tanto en métodos de valoración global, y subjetiva que se percibe del cónyuge, con base a la apreciación de factores específicos de la vida matrimonial. (Pick y Andrade, 1988)

Se ha definido la satisfacción marital como un conjunto de sentimientos, actitudes y autoinformes sobre la vida matrimonial, es decir en términos de polaridad satisfacción

versus insatisfacción, ajuste versus mal-ajuste, felicidad versus infelicidad. (Boland, Diane y Follingstard, 1987)

Para Kaplan y Maddux (2002), refieren que la satisfacción marital es la evaluación a través de la experiencia individual de cada persona en respuesta del grado de placer marital.

La satisfacción en la pareja se ha considerado procedente del grado de cercanía y amor en la relación, centrados en la interacción con la pareja, centrados en aspectos emocionales y el nivel de funcionalidad resulta la relación en la cotidianidad. (Armenta, Hurtarte y Díaz-LOving, 2006)

La satisfacción matrimonial sigue una curva en “U”, quiere decir que, al inicio del matrimonio pueden estar muy satisfechos y estables en el matrimonio durante los primeros años, después puede declinar durante un tiempo, sin embargo durante la edad adulta intermedia suelen volver a elevar el interés emocional hasta la primera fase de la edad adulta tardía. (Papalia y Wendoks, 2001)

### ***Factores que lo conforman***

Para Pick y Andrade (1988), existen tres factores principales de la percepción del cónyuge:

#### ***Satisfacción con los aspectos emocionales***

Esta dimensión revisa la satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge; se refiere a la apreciación que uno de los integrantes de la pareja tiene, en cuanto a las reacciones emocionales de su cónyuge.

#### ***Satisfacción con la interacción marital***

En cuanto la interacción conyugal, hace referencia a la satisfacción o agrado que la pareja tiene en cuanto a la relación que atraviesa con su pareja.

#### ***Satisfacción con los aspectos organizacionales***

Son los aspectos estructurales, valora la satisfacción de uno de los cónyuges expresa en relación al ámbito de organización, de cumplimiento y establecimiento de normas de su pareja.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral con la satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital de la Provincia Constitucional del Callao, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La presente investigación tuvo como justificación teórica, recolectar bases teóricas que sustenten el estudio entre la información recolectada, la investigación se enfocó en la teoría de los dos factores de Herzberg para la variable satisfacción laboral y la teoría de los sistemas generales para la segunda variable, con el fin de identificar si existe relación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital puesto a que en nuestro país aún no hay muchas investigaciones en esta población en el rubro de salud y por tanto se enriquecerá los conocimientos científicos.

Mediante la justificación metodológica, esta investigación, recopiló información obtenido con instrumentos psicométricos, previamente validados para su aplicación, y se utilizó un diseño no experimental de tipo trasversal que nos permitió obtener resultados analizando los objetivos planteados. Asimismo, se llevó acabo el baseado de datos a un programa estadístico para obtener los resultados de los objetivos planteados.

En cuanto a la justificación práctica, beneficia a la población local con información reciente, aquellos que aportará como antecedente a futuras investigaciones. Con los resultados se podrá ayudar a crear intervenciones en la población investigada con talleres, sesiones educativas u otros que ayuden a manejar el problema.

Por lo tanto, la justificación social, es para el beneficio de los asistentes hospitalarios, se espera con la presente investigación fomentar el tema de satisfacción laboral y satisfacción marital, y con ello algunos de sus indicadores con las cuales se encuentran estrechamente relacionadas, y según sea necesario permitir medidas preventivas o estrategias en parejas para una adecuada satisfacción laboral.

#### **1.6. Hipótesis**

##### **General**

Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital del personal asistencial en un hospital de la Provincia Constitucional del Callao, 2018.

### **Específicas**

- H1.** Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones de satisfacción marital, expresadas en: interacción marital, aspectos emocionales del cónyuge y aspectos organizacionales estructurales, en el personal asistencial de un hospital de la Provincia Constitucional del Callao, 2018.
- H2.** Existe relación directa y significativa entre satisfacción marital y las dimensiones de satisfacción laboral, expresadas en: condiciones materiales y/o físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y la relación con la autoridad, en el personal asistencial de un hospital de la Provincia Constitucional del Callao, 2018.

## **1.7. Objetivo**

### **General**

Determinar la relación, a modo de correlación, entre la satisfacción laboral y satisfacción marital que se presentan en el personal asistencial en un hospital de la Provincia Constitucional del Callao, 2018.

### **Específicas**

- O1.** Determinar la relación, a modo de correlación, entre satisfacción laboral con las dimensiones de satisfacción marital expresado en; la interacción marital, aspectos emocionales del cónyuge, los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.
- O2.** Determinar la relación, a modo de correlación, entre satisfacción marital con las dimensiones de satisfacción laboral expresados en: condiciones materiales /o físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.
- O3.** Describir el nivel del personal asistencial respecto a la satisfacción laboral de manera general.
- O4.** Describir el nivel de la satisfacción marital por dimensiones expresados en la interacción marital, aspectos emocionales del cónyuge, los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.
- O5.** Comparar la percepción respecto a la satisfacción laboral según edad, sexo, estado civil, especialidad y tiempo de servicio.
- O6.** Comparar la satisfacción marital según edad, sexo, estado civil, especialidad y tiempo de servicio.



## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de investigación**

#### ***Diseño de estudio***

Para Bernal (2010), un diseño de investigación está determinada por el tipo de investigación por la hipótesis y como se va desarrollando dicho estudio. La investigación aplicó un diseño no experimental, de tipo correlacional. A continuación, se describe según Hernández, Fernández y Baptista (2006):

Diseños no experimentales. Se refiere a investigaciones que son realizadas sin controlar deliberadamente las variables independientes.

#### ***Tipo de diseño de investigación.***

De tipo aplicada, según lo establecido por Gómez (2006), ya que la investigación utilizó los descubrimientos y conclusiones de la investigación básica, para solucionar un problema concreto.

#### ***Nivel de diseño***

Se empleó el nivel de diseño descriptivo correlacional, según Sánchez y Reyes (1996). Puesto que este estudio describió y estableció el nivel de relación existente entre dos variables: satisfacción laboral y satisfacción marital.

#### ***Enfoque de investigación***

El enfoque es de tipo cuantitativo, según lo expuesto por los autores Hernández, Fernández y Baptista (2004), pues en este estudio se utilizó la recolección análisis de datos para resolver aquellas preguntas de investigación probar las hipótesis, se basó en la medición numérica, a través del uso de la estadística para establecer determinadamente patrones de comportamientos en una población.

### **2.2. Variables, Operacionalización**

## **Variable 1: Satisfacción Laboral**

### *Definición conceptual*

La autora lo considera a la Satisfacción Laboral, como la actitud o comportamiento de la persona frente a su trabajo la cual puede ser de manera positiva o negativa, según lo perciba. (Palma, 2006)

### *Definición operacional*

Esta variable se evaluó a través de la Escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade, este instrumento está diseñada por 24 reactivos compuestas por 3 dimensiones, es de formato Likert con cinco opciones de respuesta. La calificación con puntajes que oscilan entre 168 a más, pertenece a la categoría de alta satisfacción, los puntajes entre 149 a 167 parcial satisfacción, de 112 a 148 regular satisfacción, de 93 a 111 parcial satisfacción y de 0 a 92 alta insatisfacción.

#### Dimensiones

Condiciones Materiales y/o Físicas: Se refiere a los factores materiales, también de las instalaciones donde se desarrolla la labor rutinaria del trabajo.

Items: 1,13,21,28,32.

Beneficios Laborales y/o Remunerativos: Hace referencia al incentivo económico que suele recibir o adicional como pago por la tarea que efectúa.

Iems: 2,7,14,22.

Políticas Administrativas: Se refiere a los aspectos que están vinculadas a las normas institucionales o a los lineamientos dirigidos a regular la relación laboral relacionada con el colaborador.

Items: 8,15,17,23,33.

Relaciones Sociales: Agrado frente a las relaciones interpersonales con otros integrantes de la institución con quien colabora con los trabajos laborales de día a día dentro del trabajo.

Items: 3,9,16,24.

Desarrollo Personal: Se refiere a la oportunidad que percibe el trabajador de efectuar actividades de superación para su autorrealización.

Items: 4,10,18,25,29,34.

Desempeño de Tareas: Este factor hace referencia a la evaluación con la que relaciona el trabajador sus labores diarias dentro de la organización en que labora.

Items: 5,11,19,26,30,35.

Relación con la Autoridad: Este factor consiste en la valoración que percibe el colaborador su relación interpersonal con su jefe superior y respecto a sus labores cotidianas.

Items: 6,12,20,27.

## **Variable 2: Satisfacción Marital**

### *Definición conceptual*

Grado de favorabilidad (actitud) hacia aspectos del cónyuge y de la interacción conyugal, como las personas perciben sobre su matrimonio, la cual puede ser desde una actitud o comportamiento negativo o positivo, a la cobertura de necesidades y a su construcción personal. (Pick y Andrade, 1988)

### *Definición operacional*

Se valoró por medio de la Escala de satisfacción marital de Pick y Andrade, consta de 24 reactivos asociadas donde se conforma de 3 factores; según la escala Likert se conforma de la siguiente manera: (1) Me gusta cómo está pasando, (2) Me gustaría algo diferente y (3) Me gustaría muy diferente.

### *Dimensiones*

Satisfacción con los aspectos emocionales del cónyuge: Revisa la satisfacción que tiene el cónyuge hacia los aspectos y reacciones emocionales del otro.

Items: 11,12,13,14,15.

Satisfacción con la interacción marital: La satisfacción que tiene un cónyuge hacia el otro con respecto a la interacción conyugal, considera el interés que pone el cónyuge en su pareja.

Items: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10.

Satisfacción con los aspectos organizacionales del cónyuge.

Referente al cumplimiento de reglas y a la expectativa de la forma de organización.

Items: 16,17,18,19,20,21,22,23,24.

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

El hospital de ESSALUD del Distrito Provincia del Callao, dónde se llevó a cabo la investigación. Las áreas de servicio que participaron en esta investigación fueron el área de Emergencias, Hospitalización (Traumatología, Gineco-obstetricia, Medicina de varones, Medicina de mujeres).

### **Muestra**

La muestra un fragmento de la población por la cual se selecciona y se recopila información para el desarrollo de la investigación, en ella se procederá a la medición de igual manera la observación de las variables. (Bernal, 2010).

La muestra del presente estudio está integrada por 184 trabajadores que forman parte de los servicios del área de hospitalización (Traumatología, Gineco-obstetricia, Medicina de varones, Medicina de mujeres).

### **Muestreo**

En base a la investigación se decide elegir una muestra no probabilística intencional con el fin de evaluar al personal asistencial de dicho hospital, puesto a que no se cuenta con información real sobre la población que cumpla los criterios de inclusión. (Hernández, 2010)

#### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores de ambos sexos, con edades que se encuentren entre los 20 y los 65 años.
- Cuyo estado civil de personas que sean conviviente, se encuentren en una relación actual o se encuentren casados en un tiempo mayor a un año.

- Que se encuentren laborando en la institución en un tiempo mayor a un año y en el servicio asignado, 6 meses.
- Participantes que hablen el idioma español correctamente.
- Personal que responda correcta y completamente los instrumentos entregados y acepten participar libremente en la investigación.
- 

#### Criterios de exclusión

- Participantes que no cumplan con los requisitos antes mencionados.
- Participantes que se encuentren en un tratamiento psicológico o psiquiátrico.
- Personal asistencial que estén consumiendo algún tipo de medicamentos por tratamientos médicos o psiquiátricos.
- Personal asistencial que no pertenezca al hospital de estudio.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas**

- Aplicación de instrumentos psicométricos.
- Fichas de sociodemográficos e instrumentos.

### **Instrumentos de recolección de datos**

#### ***Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma SL-SPC***

La autora de esta Escala es Sonia Palma Carrillo, de procedencia peruana, se desarrolló y validó el instrumento en el 1999, el ámbito de aplicación está dirigido para personas de 18 años a más que laboren, el objetivo de esta escala es medir el nivel de Satisfacción Laboral en el área organizacional. Las dimensiones de esta escala son: Beneficios laborales y remunerativos, condiciones físicas y/o materiales, políticas administrativas, relaciones sociales, relación con la autoridad, desarrollo personal y desempeño de tareas.

#### ***Administración y aplicación***

A los colaboradores voluntarios, se les indica que respondan por nivel de satisfacción los cuales son 5 opciones (Total Acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En Desacuerdo y Total Desacuerdo). El participante debe guiarse de las instrucciones, pero antes se le da mención la consigna. El ámbito de aplicación del instrumento es a partir de los 18 años a más, tiene que ser administrada de manera individual o colectiva, con un tiempo de aproximadamente 20 minutos con los materiales correspondiente (protocolo y cuadernillo).

### *Calificación*

Con respecto a la calificación de instrumentos es de manera directa o de manera virtual, de forma manual es directa, de manera directa se pasa los resultados tomando en cuenta este orden descendente (5-4-3-2-1) a cada puntaje; de la misma manera con los casos de las puntuaciones invertidas: (1-2-3-4-5), para los ítems negativos los cuáles son (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33). Las puntuaciones utilizadas son TA, A, I, D y TD (anteriormente mencionadas).

Los puntajes altos se refieren a la satisfacción con respecto al trabajo, por tanto, los puntajes bajos a la insatisfacción. Los puntajes que oscilan entre 168 a más, pertenece a la categoría de alta satisfacción, los puntajes entre 149 a 167 parcial satisfacción, de 112 a 148 regular satisfacción, de 93 a 111 parcial satisfacción y de 0 a 92 alta insatisfacción.

### *Validez y Confiabilidad:*

#### *Validez*

La Escala SL – SPC, se evaluó la validez concurrente y la validez de constructo; la primera se halló correlacionando el total del puntaje, utilizando el cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota con la participación de algunos trabajadores. El resultado de esta correlación, donde logró el coeficiente de validez fue de (0.40) con significancia de ( $p < 0.05$ ).

Dicha investigación se realizó en Lima Metropolitana, conformado por estudiantes de post grado de la Universidad Ricardo Palma.

### *Confiabilidad:*

El criterio de confiabilidad de la escala se determinó por el programa estadístico SPSS, el coeficiente de Alfa de Cronbach ítem-puntaje total. Obtuvo valores que oscilan entre cero y uno. La fórmula determinó el nivel de consistencia y precisión, logrando como resultado:  $\alpha=0.7915$ , lo que corresponde a la confiabilidad de la escala. (Palma, 2006)

### *Prueba Piloto:*

Para encontrar la confiabilidad, en esta investigación para la escala, se utilizó el coeficiente (Alfa de Cronbach ítem), el cual se valoró los datos de los valores elegidos por los participantes de la prueba piloto, el cual estuvo conformado por 30 personales asistenciales, el cual permitió valorar la confiabilidad, por lo que se alcanzó una confiabilidad de 0.883. El coeficiente obtenido garantiza el uso aceptado del instrumento.

### *Escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade*

Con respecto a este instrumento, tiene como autores a Susan Pick de Weiss y Patricia Andrade, procedente de México, el año que crearon, validaron este instrumento fue en el año 1988, dirigidos a mayores de 18 años el objetivo de la escala es medir la evaluación y percepción que se forman los cónyuges sobre los aspectos de la vida matrimonial. Se dividen por tres dimensiones: Satisfacción con la interacción marital, aspectos organizacionales del cónyuge y aspectos emocionales del cónyuge.

Los autores de esta prueba consideraron conveniente diseñar una prueba que pueda medir la satisfacción marital en relación a las actitudes con respecto a la relación marital, ya sea para medir la percepción que el individuo percibe y no como una evaluación solo enfocada en el estado del matrimonio. Lo que llevó a Pick y Andrade, a diseñar esta prueba es por la ausencia que encontró en antiguas investigaciones de esta área con parejas latinoamericanas; de ahí la necesidad de llevar a cabo la investigación en 1988.

### *Administración y aplicación*

Se le pide al participante de manera individual o de forma colectiva, que lea las instrucciones, se le dice la consigna de la prueba que es la siguiente:

Se le asigna como materiales un lápiz o lapicero y un borrador.

#### *Calificación y aplicación:*

La calificación se logra por la suma de los valores elegidos (1,2 o 3) de cada factor: La satisfacción con los aspectos organizacionales del cónyuge, satisfacción con la interacción marital y aspectos emocionales del cónyuge.

Los puntajes altos se refieren a una mayor satisfacción marital, los puntajes bajos figuran una mínima satisfacción.

Nivel de Satisfacción Marital, cada factor está dividido por nivel alto, medio y bajo, según encajen en los baremos de la escala.

#### *Validez y Confiabilidad:*

##### *Validez:*

La escala, estuvo validada y diseñada en 8 distintos lugares en el país de México. Se realizaron dos investigaciones el primer estudio por 330 y el siguiente estudio por 244 participantes esposos. En la primera investigación, en cada factor se logra la consistencia interna por a través del programa estadístico Alpha de Cronbach: = .89 alcanzó la dimensión de “satisfacción con la interacción conyugal”, = .81 logra la dimensión de los aspectos emocionales del cónyuge, y = .86, la satisfacción con aspectos estructurales y organizacionales. (Pick y Andrade, 1988).

En la segunda investigación, admitió comprobar la prueba y también los factores que la prueba propone. Emplearon una escala con 34 ítems. Obteniendo una consistencia interna de cada factor de .90 la “interacción conyugal”; en cuanto al otro factor obtiene un .81 “satisfacción relacionados a los aspectos emocionales del cónyuge”, y por último .85 corresponde a la “satisfacción relacionados con aspectos estructurales y organizacionales del cónyuge” (Pick y Andrade, 1988). Al finalizar, la escala quedó compuesta en 24 ítems. (Pick y Andrade, 1988).

La validez en el Perú se realizó por Díaz en el 2006, en la ciudad de Trujillo. Su muestra fue constituida por 120 parejas, la validez de la construcción del instrumento lo obtuvo mediante el coeficiente (Mc Nemar), tomando en cuenta los ítems mayores ( $> 0.21$ ), los



resultados mostraron que interacción marital obtiene una correlación ítem test, que se encuentran entre (0.32 y 0.66).

#### *Confiabilidad:*

La confiabilidad original de este instrumento se obtuvo por medio del programa SPSS, el Coeficiente Alpha de Cronbach, con resultados en el Factor 1 = .89, Factor 2 = .81 y el Factor 3 = .86.

En cuanto a la confiabilidad de la adaptación peruana, se obtiene con el programa Estadístico SPSS, el Alpha de Cronbach, alcanzando los siguientes resultados: Factor 1 = .757, Factor 2 = .682 y Factor 3 = .765.

#### *Prueba Piloto:*

Para encontrar la confiabilidad del instrumento en esta investigación, se aplicó una prueba piloto que se constituyó por 30 participantes. Se hizo uso del coeficiente de Alfa de Cronbach ítem el cual se evaluó los datos de los valores elegidos por los participantes de la prueba piloto, el cual permitió valorar la confiabilidad, por lo que se alcanzó como resultado 0.883. El coeficiente obtenido garantiza la confiabilidad del instrumento.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Mediante los instrumentos psicométricos para la recolección de los datos, los cuales se codificaron a nivel numérico y ordenados (datos de instrumentos y ficha sociodemográfica) en el programa Microsoft Office Excel ® para obtener una adecuada visibilidad, luego suprimir aquellos datos que no cumplan con los estándares de calidad como ítems marcados al azar, para luego ser exportados como base de datos al paquete estadístico IBM SPSS ® v.24.0. La data será procesada desde la estadística descriptiva y la estadística inferencial. Asimismo, se empleó el coeficiente Alpha de Cronbach y Omega de McDonald's, en el programa estadístico JAMOV, para determinar la confiabilidad de los instrumentos.

#### *Análisis descriptivo*

Frecuencias y porcentajes: Estadística que explica el número de incidencias en el cual se presenta un determinado evento o situación (frecuencia) así como su proporción respecto al total de la muestra (porcentaje).

### *Análisis inferencial*

Con respecto a la estadística inferencial, y tomando en cuenta el carácter correlacional del estudio se tomó en cuenta los postulados de normalidad

Como primer paso, se determinó la normalidad de los datos por medio de la prueba de Kolmogorov Smirnov con la intención de identificar si la distribución de los datos se ajusta a la normalidad o no. y si esta es representativa de la población. Identificada la distribución, se procedió a la evaluación de correlación mediante la prueba de Rho de Spearman (no paramétrica) para determinar la magnitud de relación entre las variables. Se utilizó el Chi cuadrado de proporciones, para medir si los niveles de las categorías determinan las mismas proporciones. Se utilizó el estadístico U de Mann Whitney, el cual fue empleado para obtener las diferencias significativas entre dos grupos, los cuales se necesitaron para el análisis comparativo de la variable con los datos sociodemográficos.

Asimismo, se hizo uso del estadístico Kruskal Wallis, tipo inferencial el cual fue utilizado para hallar las diferencias significativas entre tres o más grupos, los cuales se necesitaron para el análisis comparativo de la variable con los datos sociodemográficos.

Los datos serán reportados en tablas acorde al modelo sugerido por la APA (Nicol & Pexman, 2010) además de cumplir con los parámetros establecidos por Chen y Popovich (2002) para estudios de correlación.

### **2.6. Aspectos éticos y Bioéticos**

El término bioética fue acuñado por el oncólogo norteamericano Potter quien, en 1970, publica el artículo *Bioethics, the science of survival*. En Estados Unidos, la bioética se desarrolla muy próxima a la ética médica, que estaba más centrada en el individuo y con relación a la investigación en seres humanos. En 1978, se redactó el Informe Belmont, uno de los primeros documentos escritos sobre bioética. En este se reconocía la necesidad del respeto a la opinión de las personas enfermas (autonomía), de la práctica profesional benéfica y de la justicia. (Gómez, 2009)

El presente estudio ha desarrollado principios éticos que se fijaron como requisitos para la actual investigación:

- Consentimiento informado: se le entrego el consentimiento informado antes de continuar con la evaluación.
- Permiso de los autores de los instrumentos: se re recopiló el correo y la solicitud de acceder al permiso de los instrumentos psicométricos
- Justificación del estudio: Se realizó una adecuada justificación de estudio con el fin de beneficiar a la población, aportando como antecedentes a futuras investigaciones de las presentes variables.

Asimismo, las razones éticas de este estudio, es el alto nivel de compromiso durante el proceso, evadiendo plagio y/o falsedades, se citó cada información o texto empleado en el presente estudio, por lo que se ha respetado la propiedad intelectual de los autores, también se solicitó el permiso de los instrumentos psicométricos a los autores. Los participantes fueron encuestados de manera anónima para no exhibir su identidad. Por otra parte, se presentó una carta de consentimiento y autorización a la institución, lo cual fue aceptada. Finalmente se contó con la participación voluntaria de los colaboradores que cumplan con criterios de inclusión y exclusión.

### III. RESULTADOS

Los siguientes resultados se obtienen según los objetivos planteados, mediante pruebas estadísticas.

Tabla 1

*Prueba de normalidad de las variables satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
	Satisfacción laboral	Satisfacción marital
Estadístico	,124	,193
Sig.	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

En la tabla 1, los resultados indicaron que la distribución de los datos, no se ajustan a la prueba de normalidad tanto para satisfacción laboral y satisfacción marital.

Tabla 2

*Correlación entre satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital*

Satisfacción Laboral		
Satisfacción Marital	Rho	,583**
	p	,000

En la Tabla 2, se observa una correlación directa y muy significativa de asociación medio fuerte, entre satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital de la Provincia Constitucional del Callao, 2018.

Tabla 3

*Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de la satisfacción marital*

Dimensiones		Satisfacción laboral	
		Rho	p
Satisfacción marital	Interacción marital con el cónyuge	,422**	,000
	Aspectos emocionales del cónyuge	,500**	,000
	Aspectos organizacionales del cónyuge	,483**	,000

En la Tabla 3, se observa una correlación de asociación medio fuerte de forma directa y muy significativa ( $p < 0.01$ ), entre las dimensiones de satisfacción marital y la variable satisfacción laboral.

Tabla 4

*Correlación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y satisfacción marital*

Dimensiones		Satisfacción Marital	
		Rho	p
Satisfacción laboral	Condiciones Físicas y/o Materiales	,416**	,000
	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	,362**	,000
	Políticas administrativas	,492**	,000
	Relaciones Sociales	,494**	,000
	Desarrollo personal	,470**	,000
	Desempeño de tareas	,517**	,000
	Relación con la autoridad	,496**	,000

Los resultados de la tabla 4, demuestra una correlación directa y muy significativa ( $p < 0.01$ ) de asociación fuerte, entre las dimensiones de satisfacción laboral y la variable satisfacción marital.

Tabla 5  
*Análisis descriptivo de la satisfacción laboral general*

Niveles	Satisfacción laboral		Chi cuadrado
	f	%	
Alta insatisfacción	1	5	$X^2 = 138,722$ $gl = 4$ $p = 0,000$
Parcialmente satisfecho	4	2	
Regular satisfacción	73	38	
Parcial satisfecho	104	54	
Alta satisfacción	2	1	
Total	184	100	

En la tabla 5, se puede evidenciar en el análisis descriptivo existe diferencias significativas entre los niveles de la satisfacción laboral en los colaboradores. Por su parte, también presentaron un 54% de parcial satisfacción, mientras que el 5% presentó una alta insatisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital en la Provincia constitucional del Callao.

Tabla 6  
*Análisis descriptivo de la satisfacción marital y sus dimensiones en el personal asistencial de un hospital de la Provincia Constitucional del Callao, 2018*

Niveles	Satisfacción marital					
	Interacción marital		Aspectos emocionales del cónyuge		Aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	13	7	10	5	11	6
Promedio	122	66	118	64	136	74
Alto	49	27	56	31	37	20
Total	184	100	184	100	184	100
	$X^2 = 31,599$ $gl = 2$ $p = 0,000$		$X^2 = 48,533$ $gl = 2$ $p = 0,000$		$X^2 = 42,150$ $gl = 2$ $p = 0,000$	

De la información de la tabla 6, los resultados descriptivos de las dimensiones de la satisfacción marital, se observa que existen diferencias significativas entre las tres dimensiones. Por su parte, los colaboradores presentaron en la interacción marital un 66% de satisfacción promedio, mientras que la dimensión de aspectos emocionales se puntúa con un 64% de nivel promedio y la dimensión de los aspectos organizacionales y

estructurales del cónyuge se encuentra en un 74% de nivel promedio. Se observa que los niveles altos predominan sobre los niveles bajos.

Tabla 7

*Análisis comparativo de satisfacción laboral general según sexo, edad, estado civil, especialidad y tiempo de servicio en el personal asistencial de un hospital*

Satisfacción laboral		n	Rango promedio	U Man Whitney
Sexo	Mujer	113	95,26	U= 2,665
	Hombre	71	77,09	p = 0,008
		n	Rango Promedio	H Kruskall Wallis
Edades	25 - 32	28	90,38	$\chi^2 = 0.872$ gl= 4 p = 0.628
	33 - 39	34	92,29	
	40 - 47	30	88,16	
	48 - 55	48	89,97	
	56 - 63	44	89,70	
Estado Civil	Conviviente	100	93,02	$\chi^2 = 2,028$ gl= 2 p= 0, 363
	Casada	78	86,20	
	En una relación	8	68,94	
Especialidad	Tec. en enfermería	67	92,63	$\chi^2 = 1, 184$ gl= 3 p = 0.757
	Lic. en enfermería	43	83,71	
	Psicóloga	22	94,82	
	Obstetra	52	86,26	
Tiempo de servicio	1 - 7	44	82,44	$\chi^2 = 6,627$ gl = 4 p = 0,157
	8 - 12	30	101,91	
	13 - 18	64	91,13	
	19 - 25	38	90,81	
	26 - 30	7	50,43	

En la tabla 7, se observa el análisis comparativo de satisfacción laboral según las variables sociodemográficas. Los resultados según sexo, demuestra que si hay diferencias significativas entre hombres y mujeres. Con respecto a las demás variables se observa que no existen diferencias significativas con la satisfacción laboral.

Tabla 8

*Análisis comparativo de satisfacción marital general según sexo, edad, estado civil, especialidad y tiempo de servicio en el personal asistencial de un hospital*

Satisfacción marital		n	Rango promedio	U Man Whitney
Sexo	Mujer	95,26	54,637	U = 3057, 000 p = 0,136
	Hombre	77,09	52,605	
	Total	184		
		n	Rango Promedio	H Kruskall Wallis
Edades	25 - 32	28	96,09	$\chi^2 = 2,149$ gl= 4 p = 0.038
	33 - 39	34	95,96	
	40 - 47	30	90,17	
	48 - 55	48	89,15	
	56 - 63	44	80,16	
	Total	184		
Estado Civil	Conviviente	100	83,48	$\chi^2 = 2,342$ gl= 2 p= 0, 310
	Casada	76	94,68	
	En una relación	8	99,13	
	Total	184		
Especialidad	Tec. en enfermería	67	86,76	$\chi^2 = 1, 305$ gl= 3 p = 0.728
	Lic. en enfermería	43	85,35	
	Psicóloga	22	99,61	
	Obstetra	52	90,12	
	Total	184		
Tiempo de servicio	1 - 7	44	90,03	$\chi^2 = 1,832$ gl= 4 p = 0,767
	8 - 12	30	92,86	
	13 - 18	64	88,38	
	19 - 25	39	90,51	
	26 - 30	7	64,50	
	Total	184		

En la tabla 8, los resultados obtenidos demuestran que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres. En las edades del personal encuestado se muestra que si hay diferencias significativas entre las edades que oscilan de 25 a 39 años de edad. En las otras variables sociodemográficas no existen diferencias significativas en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao.



#### IV. DISCUSIÓN

El estudio de las variables satisfacción laboral y satisfacción marital, se realizó en base a la relación, a modo de correlación; enfocado al personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao. Por medio de instrumentos aplicados se realizó el procesamiento de datos, lo cual se obtuvieron resultados que serán discutidos en el presente capítulo. Presentando referencias de otros autores con resultados similares, también poder contrastar y sustentar teorías aplicadas a las variables de estudio.

Con la finalidad de conocer la correlación de las variables (objetivo general), los resultados fueron claros (tabla 2), ambas variables presentan una correlación de asociación fuerte y significativa, por lo que conlleva aceptar la hipótesis inicial propuesta en la presente investigación. Otros autores obtuvieron resultados similares, Yupanqui (2017), en su investigación obtuvo una correlación directa baja entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral, semejante encontrado por Valentina (2014), en su estudio obtuvo una correlación significativa entre satisfacción laboral y la satisfacción marital en los colaboradores. Entonces, podemos decir a mayor satisfacción marital, mayor será la satisfacción laboral, es probable que aquellos que han desarrollado mayor interacción con sus parejas, mayor aspectos emocionales y organizacionales del cónyuge, percibirán mejor las condiciones físicas o materiales, las relaciones sociales entre compañeros y superiores, así como un mayor desempeño de tareas dentro de su área laboral. En la teoría de los sistemas generales de Von Bertalanffy (1925), explica que el enfoque de los sistemas destaca la relación entre las partes de un todo complejo y el contexto en que ocurren estos sucesos, en lugar de aislar los sucesos de su contexto. Es decir, el ser humano es un sistema compuesto por subsistemas que se encuentran relacionadas entre sí, y no se pueden aislar en un solo subsistema, en este caso el subsistema familia y el subsistema trabajo, están relacionadas según esta teoría.

Con respecto al primer objetivo específico, el cual fue determinar la correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de la satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la Provincia constitucional del Callao. Los resultados demuestran que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con las dimensiones de satisfacción marital (Tabla 3). Se encontraron resultados parecidos en otros autores, Zevallos (2013), en su estudio obtuvo una correlación significativa entre interrelación con la autoridad y satisfacción marital. Asimismo, Dávila y Godoy (2012), demostró que el 80% de mujeres siempre que pasan un buen día familiar se muestran más animadas en el ámbito laboral. Se

podría afirmar que mientras los colaboradores perciben mayor atención por parte de su pareja, buena comunicación, también los elogios entre ambos, la percepción de las emociones que tiene de su pareja, una buena percepción de la sexualidad, los aspectos que la pareja maneja sobre su vida organizacional tanto sus metas, como el cuidado que demuestra el cónyuge hacia su salud y la percepción de las reglas de casa, el nivel de percepción será mayor en el área laboral manteniendo una buena satisfacción laboral. Esto último, se afirma lo que Herzberg (1968), en su estudio, menciona que la vida personal se encuentra dentro de los factores de mantenimiento (factores higiénicos), lo cual permite a las personas mantener un nivel razonable de satisfacción.

En cuanto al segundo objetivo específico, el cual fue determinar una relación entre la satisfacción marital y las dimensiones de la satisfacción laboral, los resultados fueron claros (tabla 3), se muestra correlación significativa entre la variable satisfacción marital y las dimensiones de la satisfacción laboral, lo cual se acepta la hipótesis inicial propuesta en esta investigación. Solano (2017), en su investigación encontró una correlación significativa entre planificación y satisfacción marital. Esto se confirma con lo que Papalia y Wendoks (2001), refieren que el trabajo, de una u otra manera, influyen en la vida cotidiana, ocasionando satisfacción o estrés.

El tercer objetivo específico fue describir la satisfacción laboral de manera general en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao. Los resultados (tabla 4), demuestran que existe un alto rango de colaboradores con una parcial satisfacción laboral a modo general teniendo en cuenta las dimensiones de condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, desempeño de tarea, relaciones sociales y relación con la autoridad. Resultados parecidos se encontraron en otros autores como Pérez (2017), en su estudio demostró que el 50% de su población presenta una parcial satisfacción laboral. Simón (2012), en su estudio demostró que el 62% de los colaboradores se encontraron satisfechos en su centro de trabajo. Con respecto a Romero (2017), obtuvo resultados similares, el 68% de los colaboradores lograron una alta satisfacción laboral. Asimismo, Palma (1999), menciona que la satisfacción laboral es la percepción del grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzadas por la organización. Indicando que los ciudadanos satisfechos asumen una postura positiva frente a la vida. Locke (1976), menciona que la satisfacción laboral es el estado emocional positivo o placentero, resultado de su estimación a su propio trabajo o por las experiencias que

percibe. De igual manera, Aamodt (2010), describe la satisfacción laboral como la actitud que los empleados tienen hacia sus trabajos.

En el análisis descriptivo de la satisfacción marital (cuarto objetivo específico) en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao. Los resultados obtenidos (tabla 6), demostraron un nivel promedio de interacción marital, aspectos emocionales y organizacionales del cónyuge. Es posible que los colaboradores más satisfechos perciban y brinden mayores características tales como el amor, el afecto, la amistad, la organización personal, el interés y la satisfacción sexual, hacia su pareja. Se encontraron resultados similares en otros autores. En su investigación Espinoza (2014), obtuvo que el 53% de parejas muestran un nivel promedio de satisfacción marital general. Llanos y Velásquez (2017), obtuvo en la satisfacción marital general de los encuestados alcanzaron un nivel promedio de 57%. Asimismo, Angulo (2013), en la dimensión de interacción con la pareja obtuvo un 70% de satisfacción, en aspectos emocionales, obtuvo un 66,4% de satisfacción y en aspectos organizacionales logró el 74% e satisfacción marital. Asimismo, Boland y Follingstad (1987), refiere que es la satisfacción que uno siente ante la evaluación global y subjetiva que percibe del cónyuge. Por su parte, Blood y Wolfe (1960), mencionan a la satisfacción es la percepción de la actitud de beneficios y aspectos negativos hacia la propia relación matrimonial. Otros autores, refieren que la satisfacción marital ha sido definida como métodos de valoración global, y subjetiva que se percibe del cónyuge, con base a la apreciación de factores específicos de la vida matrimonial.

Por otra parte, la satisfacción laboral según sexo demuestra que si existen diferencias significativas (Tabla 7), las mujeres muestran mayor satisfacción que los hombres. García (2016), en su investigación obtuvo que los trabajadores de género masculino presentan mayor insatisfacción (76%) que las de género femenino (73%). El autor Willi (1982) en su libro sobre la crisis adulta, refiere que aquellos hombres que han logrado el éxito, que lograron sus metas profesionales, experimentan un sentimiento de vacío, malestar y/o depresión, ellos en cierta medida piensan en renunciar al logro, a la obligación del éxito, para gozar de la existencia y enfocarse en ser ellos mismos.

Con respecto a las variables sociodemográficas, edad y tiempo de servicio, no existen diferencias significativas, Muñante (2017), en su estudio muestra resultados parecidos, en la satisfacción laboral no existen diferencias significativas entre edad y tiempo de servicio. Algunos autores como Ritvo y Click (2003), en la tercera década de la vida, el tiempo y

energía emocional llegan a canalizarse hacia el trabajo, también mencionan que, en el periodo de la mitad de la vida, es probable que se encuentren más dispuestos a olvidarse de las obsesiones laborales y a cultivar una mayor intimidad. Otros autores como Herzberg (1989), refiere que la satisfacción laboral es alta en las personas jóvenes y posteriormente vuelve aumentar considerablemente hasta la edad adulta. Por otro lado, la satisfacción laboral según estado civil y especialidad, no existen diferencias significativas, en el personal asistencial de un hospital en la Provincia constitucional del Callao.

Por otra parte, la satisfacción marital según sexo demuestra que no existen diferencias significativas (Tabla 8), entre hombres y mujeres, es decir que ambos pueden demostrar satisfacción. En cuanto a las variables sociodemográficas de edad, si existen diferencias significativas. Algunos autores demuestran que la encuentra a finales de la segunda década hasta finales de la tercera década existe mayor satisfacción. Angulo (2013), demuestra en su investigación que la adultez temprana percibe mayor satisfacción que aquellas que se encuentran en la adultez intermedia. Los resultados comprueban lo que Rock (1982), menciona sobre la edad adulta temprana, este estadio se caracteriza por una relación sumamente romantizado, idealizada y exclusiva. Al finalizar esta etapa puede ser una fuente de satisfacción, cuando las personas llegan aceptarse tal cual son. Si el matrimonio es bueno puede ser una fuente de particular consuelo y aquellas fortalezas durante este periodo. Mientras que, en la mitad de la vida, es probable que olviden un enfoque familiar y se orientan más hacia el mundo. Como parte de la revisión de su vida, algunas personas se dan cuenta que están insatisfechas con su matrimonio y sostienen relaciones extramaritales, se separan o divorcian. (Ritvo y Click; 2003).

## **V. CONCLUSIONES**

PRIMERA: Se demostró en el personal asistencial del hospital de estudio, que, en cuanto más satisfecho se encuentre cada trabajador con su vida conyugal, mayor será su adaptación, conformidad y estabilidad del trabajo que desempeña.

SEGUNDA: Se muestra que el personal asistencial que logre un el grado de satisfacción laboral en su centro de trabajo tendrá una adecuada relación interpersonal con su pareja, incluye las formas apropiadas de comportamiento cuando el cónyuge se encuentra triste, enojado o molesto; también si la pareja demuestra una correcta organización en su vida personal incluyendo metas y el adecuado cuidado de su salud.

TERCERA: En el personal asistencial de estudio, la valoración de su vida matrimonial se relaciona, con una adecuada valoración de la infraestructura donde se desarrolla la labor de trabajo; se toma en cuenta los beneficios laborales, las normas institucionales, la apropiada relación social con su medio laboral, valoran la oportunidad de crecer en el trabajo de acuerdo al desempeño que realiza dentro de su centro de laborales

CUARTA: Se demuestra que el personal asistencial del hospital, en la satisfacción laboral, logran poseer parcialmente una adecuada conformidad y estabilidad para desempeñar sus labores dentro de su área de trabajo.

QUINTA: Se demuestra que la satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital es la valoración y apreciación que la pareja percibe del cónyuge. Los colaboradores más satisfechos perciben y brindan mayores características tales como el amor, el afecto, la amistad, la organización personal, el interés y la satisfacción sexual, hacia su pareja.

SEXTA: La variable sexo, es determinante en este estudio, ya que las mujeres muestran mayor adaptación y conformidad con el trabajo que desempeña, la satisfacción en ellas predomina por encima de los hombres. En cuanto a la edad, especialidad y tiempo de servicio no son determinantes para una satisfacción laboral.

SEPTIMA: La variable edad del personal asistencial de un hospital de la Provincia Constitucional del Callao, es determinante para desarrollar la satisfacción marital, puesto que los más jóvenes entre los 25 años a 39 años presentan mayor valoración de su vida conyugal, ya que se encuentran en una edad de fertilidad e ilusión con la pareja.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Para aquellas futuras investigaciones en el campo de la salud, se recomienda continuar con el estudio en una muestra más grande para que se puedan generalizar los resultados, abarcar más especialidades. Por otro lado, es posible que por tiempo o cambios de horarios se presenten dificultades, es importante que se entregue los instrumentos psicológicos cuando el colaborador se encuentre en un ambiente tranquilo sin presiones para que no se vean influenciadas o alteradas los resultados obteniendo conclusiones más certeras.
2. Se recomienda llevar a cabo una preparación con pautas o talleres sobre la educación de la salud mental y cómo influye en el área familiar.
3. Se recomienda según los resultados obtenidos, incentivar al personal de salud, con la educación de pareja y salud mental para reforzar o mantener los resultados según se presente el caso.
4. Se recomienda al personal asistencial de este hospital, participar en actividades que se realicen dentro de cada área en fechas festivas, es necesario para mantener la satisfacción laboral, puesto que influye la valoración que uno tiene del trabajo en la satisfacción del área familiar.
5. Se le recomienda al personal médico y administrativo, realizar programas y políticas que benefician al colaborador dónde se les valoren como profesionales, para el adecuado desarrollo y un índice elevado de satisfacción laboral.

## VII. REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado*. 6ta ed. Cengage Learning: México.
- Acevedo, V., Restrepo, L. y Tovar, J. (2007). Parejas satisfechas de larga duración en la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 3 (008), 85-107
- Angeles, R. (1995). Temperamento y satisfacción marital. (tesis de doctorado) Universidad Rovira y Virgili: España. Recuperado de: <file:///C:/Users/PC4/Desktop/PADILLA/tesi.pdf>
- Angulo, D. (20213). *Autoestima y satisfacción marital en trabajadores con movilidad laboral*. (Tesis de licenciatura) Universidad Católica Santa María: Arequipa. Recuperado de: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4742/76.0232.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Armenta-Hurtarte, C., & Díaz Loving, R. (2006). Comunicación y satisfacción: Analizando la interacción de pareja. *La Psicología Social en México*. AMEPSO, 12, 173-178.
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 3ra Ed. Person: Colombia. Recuperado por: <file:///C:/Users/CIS/Downloads/4Bernal%20Cesar%20A%20%20Metodologia%20De%20La%20Investigacion%203%20Ed.pdf>
- Bertoglio, O. y Johansen, O. (2004). *Introducción a la teoría general de sistemas. Ingeniería Industrial*. México: Limusa. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=4bVvTLvHVzMC&oi=fnd&pg=PA13&dq=teor%C3%ADa+general+de+sistemas&ots=Rj\\_ZDSqipif&sig=YTEyjkap3XRQx3k2uZFAsudddYU#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20general%20de%20sistemas&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=4bVvTLvHVzMC&oi=fnd&pg=PA13&dq=teor%C3%ADa+general+de+sistemas&ots=Rj_ZDSqipif&sig=YTEyjkap3XRQx3k2uZFAsudddYU#v=onepage&q=teor%C3%ADa%20general%20de%20sistemas&f=false)
- Boland, J., Diane & Follingstad, Ph. (1987). *The relationship Between Communication and Marital Satisfaction : A Review*. *Journal of Sex and Marital Therapy*. 13,4.
- Boyar, S.L.; Maertz, C.P.; Allison, J.; Pearson, W.; Keough, S. (2003) "Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions", *Journal of Managerial Issues*, Vol. 15, núm. 2, p.175-190.

- Broncano, Y (2016). *Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital San Bartolomé, 2010*. Recuperado por: <file:///C:/Users/ALUMNO/Downloads/224-1169-1-PB.pdf>
- Carrillo, C., Martínez, M., Gómez, c. y Meseguer, M. (2015). *Satisfacción laboral de los profesionales Sanitario de un hospital Universitario: análisis general y categoría laborales*. Redalyc.org (16738685028). Recuperado por: <http://www.redalyc.org/html/167/16738685028/>
- Chen, I.; Popovich, K. (2002). "Understanding Customer Relationship Management- People, Process and Technology", Business Process Management Journal, 9 (5).
- Dávila, C. y Godoy, J. (2012). *Influencia de la satisfacción marital sobre la satisfacción laboral en mujeres profesionales*. (tesis de licenciatura). Recuperado por: [http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13\\_2303.pdf](http://www.biblioteca.usac.edu.gt/tesis/13/13_2303.pdf)
- Dawis, R. (1994). The theory of work adjustment as convergent theory. C.P.P. Books: Palo Alto.
- Espinoza, C. (2014). *Relación entre clima social familiar y satisfacción marital en parejas de esposos del grupo de bodas de Caná, Piura, 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad los Ángeles de Chimbote: Perú. Recuperado por: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/102/ESPINOZA\\_VILELA\\_CLAUDIA\\_PAOLA\\_CLIMA\\_SOCIAL\\_FAMILIAR\\_SATISFACCION\\_MARITAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/102/ESPINOZA_VILELA_CLAUDIA_PAOLA_CLIMA_SOCIAL_FAMILIAR_SATISFACCION_MARITAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- ESSALUD (2014). *RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 1008*. Recuperado de: [https://www.essalud.gob.pe/compendio/pdf/0000002720\\_pdf.pdf](https://www.essalud.gob.pe/compendio/pdf/0000002720_pdf.pdf)
- García, V. (2016). *"SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN MARITAL EN TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO"*. (Tesis de licenciatura) Universidad Privada del Norte: Trujillo. Recuperado por: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9791/Garc%C3%ADa%20Castillo%20Vanessa%20Clarisa%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. 1ra Ed. Córdoba: Brujas. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=9UDXPe4U7aMC&oi=fnd&pg=PA9&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&ots=b8nNF>



YnRAM&sig=uJ0S9fhLxpGoSc7J2udUKIkPRCE#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false

- Gómez, P. (2009). Principios básicos de bioética. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia. Recuperado de:  
file:///C:/Users/PC4/Desktop/PADILLA/PRINCIPIOS%20BIOETICOS%20(1).pdf
- Guerra, R. y Mccann, H. (1988). Estudio preliminar basado en una revisión de modelos teóricos e instrumentos de evaluación en terapia familiar. Funcionalidad y disfuncionalidad de patrones de interacción familiar a partir del cuestionario DEC. (Tesis para obtener el grado de Maestría en Psicología). Universidad de las Américas.
- Guzmán, M y Contreras, P (2012). Estilos de Apego en Relaciones de Pareja y su Asociación con la Satisfacción Marital, *Rev. Cielo volumen 21*(1), Recuperado de: <http://www.scielo.cl/pdf/psykhe/v21n1/art05.pdf>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Cuyo. Recuperado de: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2004). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: file:///C:/Users/HOUSE/Downloads/Sampieri.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006) Metodología de la investigación 4ta ed. México: McGraw-Hill. Recuperado de: [https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis\\_sampieri\\_unidad\\_1-1.pdf](https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf)
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York, United States. Wiley (Ed).
- Herzberg, F. (1989). “*New approaches in management organization and job design*”, en M. T. Matteson, y J. M. Ivancevich (eds.), *Management and organizational behavior classics*, Homewood, IL, BPI-Irwin
- INEI. (2014). *Perú: Nacimientos, Defunciones, Matrimonios y Divorcios*, Recuperado de:

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1081/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1081/libro.pdf)

- Iturri, M. (2016). *Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral en colaboradores administrativos de una entidad pública de la ciudad de Chimbote, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo: Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/227/iturri\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/227/iturri_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kaplan, M. & Maddux, J. M. (2002). Goals and Marital Satisfaction: Perceived Support for Personal Goals and Collective Efficacy for Collective Goals. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 21,157-164.
- Locke, E. (1984) *Job Satisfaction*. Wiley and Sons: Nueva York.
- Muñante, V. (2017). “*Satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad especializada de la PNP – Ate, 2017*”. (Tesis de título). Universidad César Vallejo: Lima. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11324/Mu%C3%B1ante\\_RV\\_M.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11324/Mu%C3%B1ante_RV_M.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Murstein, T., Bernard I., Christy, P. (1976). Physical attractiveness and marriage adjustment in middle-aged couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(4), 537-542
- Myers, D. (1995). *Psicología Social*. (1a ed.). México: Mc Graw-Hill
- Oficina Estadística HNASS. (2016), *Plan Anual de. Gestión de la Calidad 2016*. [Diapositiva de web]. Perú: ESSALUD. Recuperado de: <https://www.minsa.gob.pe/calidad/observatorio/documentos/2016/encuentro/n3/Mejora%20sistema%20de%20dispensacion%20dosis%20unitaria%20Hosp%20Nac.%20Sabogal-%20EsSalud.pdf>
- OMS. (2014). *Médicos mundiales: investigación médica 2013*. Recuperado de: <https://www.OMS.gob.pe/%20de%20investigación%20medicos%20unitaria%20osp%.pdf>.
- Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajaz y Cáceres* (Tesis doctoral). Recuperada de:

[http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia\\_e\\_investigacion/419drh.pdf](http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf)

- Palma S. (1999). Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista de la Facultad de Psicología U.R.P.* (vol. IX n.º 1)
- Palma, S. (2002). *Estudio La motivación y el clima laboral en Trabajadores de Instituciones Universitarias. Manual Escala Clima Laboral, CL-SPC* (1a. Ed.). (2004)
- Palma, S. (2006). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL
- Papalia, D., Wendoks, S. (2001). *Serie de Psicología del Desarrollo Humano Adultez temprana, intermedia y tardía*. Colombia: Mc Graw Hill
- Pérez, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución financiera de la Región I de Lima 3, 2017*. (Tesis de licenciatura) Universidad César Vallejo: Lima. Recuperado por: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3351/Perez\\_PMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3351/Perez_PMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Placencia, M. (2016). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de personal asistencial del centro Quirúrgico en el hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, 2015* (Tesis de Posgrado). Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5287/River\\_ri.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5287/River_ri.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quintanilla, I. (2013). *Psicología social del trabajo*. México: Pirámide.
- Roach, A., Frazier L. y Bowden, S. (1981). The Marital Satisfaction Scale: development of measure for intervention research. *Journal of Marriage and Family*, 537.
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento organizacional*. (10ª. Ed). México Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Romero, P. (2017) *Satisfacción laboral y satisfacción marital en los agentes policiales de la dirección de investigación criminal*. (Tesis de licenciatura) Universidad César Vallejo: Lima. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3370/Romero\\_SPK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3370/Romero_SPK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Sánchez, E., Cegarra, D., y Cegarra, J. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia*. (29), 1. Recuperado de: <https://ubr.universia.net/article/view/778/-influye-conflicto-trabajo-vida-personal-empleados-empresa->
- Schein, E. (1994). *Psicología de la Organización*. México: Prentice Hall.
- Simón, G. (2012), *Nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Sanco Carlos Pellegrini* (Tesis de maestría). Recuperado de: [http://capacitasalud.com/archivos/2016/Trabajos%20Finales/Tesis\\_MGSSS\\_Simon.pdf](http://capacitasalud.com/archivos/2016/Trabajos%20Finales/Tesis_MGSSS_Simon.pdf)
- Trabajando (10 de junio de 2016). Satisfacción laboral en Perú. Trabajando. Recuperado de: <https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1465598477/Satisfaccion-Laboral-en-Peru-.html>
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para ciencias empresariales. (3.a ed.). Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA/Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Velázquez, G. (2015). *Psicología del trabajo en la organización*. Limusa: Mexico.
- Willi, J. (1982). *La relation de couple*. Delachaux at Niestlé, France. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/satisfaccion-laboral-aumentanos-personas-mayor-edad-son-felices-4507?ref=gesr>
- Yanos, L y Tapia, Y. (2017). *Satisfacción marital y desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad de Chiclayo*. Título profesional de licenciado en psicología. Universidad Señor de Sipán: La Libertad. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3079/1/TESIS%20LLANOS%20-%20TAPIA.pdf>
- Yupanqui, M. (2017). Satisfacción marital y satisfacción laboral en pastores adventistas de la Unión Bolivariana, 2017. (título de maestría). Universidad Peruana Unión: Perú. Recuperado de: [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1039/Marco\\_Tesis\\_Maestria\\_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1039/Marco_Tesis_Maestria_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un Hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018	General	General	General	Tipo y diseño
	¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral y satisfacción marital en personal asistencial de un hospital de la Provincia Constitucional del Callao, 2018?	Determinar la relación, a modo de correlación, entre la satisfacción laboral y satisfacción marital que se presentan en el personal asistencial en un hospital del Distrito Constitucional del Callao, 2018.	Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y satisfacción marital del personal asistencial en un hospital de la Provincia Constitucional del Callao, 2018.	Tipo: Descriptivo y correlacional  Diseño: No experimental
	Instrumentos	Específico	Específico	Población - muestra
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escala de satisfacción laboral SPC-SL</li> <li>- Escala de satisfacción marital de Pick y Andrade</li> </ul>	<p><b>O1.</b> Determinar la relación, a modo de correlación, entre satisfacción laboral con las dimensiones de satisfacción marital expresada en la interacción marital, aspectos emocionales del cónyuge, los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.</p> <p><b>O2.</b> Determinar la relación, a modo de correlación, entre satisfacción marital con las dimensiones de satisfacción</p>	<p><b>H1.</b> Existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones de satisfacción marital del personal asistencial en un hospital de la Provincia Constitucional del Callao, 2018.</p> <p><b>H2.</b> Existe relación directa</p>	<p>184 personal asistencial</p> <hr/> <p>Estadísticos</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alpha de Cronbach</li> <li>- Omega</li> <li>- K-S de Kolmogorov</li> <li>- Items – test</li> </ul>

---

laboral expresados en: condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

y significativa entre satisfacción marital y las dimensiones de satisfacción laboral.

- H de Kruskal Wallis  
- U Mann Whitney

**O3.** Describir la percepción del personal asistencial respecto a la satisfacción laboral de manera general y por dimensiones expresados en condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

**O4.** Describir la satisfacción marital de manera general y por dimensiones expresados en la interacción marital, aspectos emocionales del cónyuge, los aspectos organizacionales y estructurales del cónyuge.

**O5.** Comparar la percepción respecto a la satisfacción laboral según edad, sexo, estado civil y tiempo de estudio.

**O6.** Comparar la satisfacción marital según edad, sexo, estado civil y tiempo de estudio.

---

## Instrumento de la Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC

### ESCALA DE OPINIONES SL – SPC

(Sonia Palma Carrillo, 1999)

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcado con un aspa en la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

**Total Acuerdo (TA) De Acuerdo (A) Indeciso (I) En Desacuerdo (D) Total Desacuerdo (TD)**

Items	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mis jefes son comprensivos.					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario de trabajo.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## **Anexo: Instrumento de la Escala de Satisfacción Marital de Pick y Andrade**

### **ESCALA DE SATISFACCION MARITAL**

**(Pick y Andrade, 1998)**

**Estado civil:**

**Edad:**

Cada uno de nosotros espera diferentes cosas en su relación de pareja, y en base a lo que espera, le gusta o no le gusta lo que está pasando.

A continuación se presenta la lista con tres opciones de respuesta. Por favor conteste cada una de ellas en base a la siguiente lista de opciones:

- 1 = Me gustaría que pasara de manera muy diferente
- 2 = Me gustaría que pasara de manera algo diferente.
- 3 = Me gusta cómo está pasando.

1. El tiempo que mi cónyuge dedica a nuestro matrimonio	1	2	3
2. La frecuencia con la que mi cónyuge me dice algo bonito.	1	2	3
3. El grado el cual mi cónyuge me atiende	1	2	3
4. La frecuencia con que mi cónyuge me abraza	1	2	3
5. La atención que mi cónyuge pone a mi apariencia.	1	2	3
6. La comunicación con mi cónyuge.	1	2	3
7. La conducta de mi cónyuge frente a otras personas.	1	2	3
8. La forma como me pide que tengamos relaciones sexuales.	1	2	3
9. El tiempo que me dedica a mi	1	2	3
10. El interés que mi cónyuge pone en lo que hago.	1	2	3
11. La forma en que se comporta cuando esta triste.	1	2	3
12. La forma en que se comporta cuando está enojado (a)	1	2	3
13. La forma en que se comporta cuando está preocupado (a)	1	2	3
14. La forma en que se comporta cuando esta de mal humor.	1	2	3
15. La reacción de mi cónyuge cuando no quiero tener relaciones sexuales	1	2	3
16. El tiempo que dedica así mismo (a)	1	2	3
17. La forma como mi cónyuge se organiza.	1	2	3
18. Las prioridades que mi cónyuge tiene en la vida.	1	2	3
19. La forma cómo pasa el tiempo libre.	1	2	3
20. La puntualidad de mi cónyuge	1	2	3
21. El cuidado que mi cónyuge tiene a su salud.	1	2	3
22. El tiempo que pasamos juntos	1	2	3
23. La forma con que mi cónyuge trata de solucionar sus problemas	1	2	3
24. Las reglas que mi cónyuge hace para que sigan en casa.	1	2	3



## Anexo: Carta de Presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Los Olivos, 13 de junio de 2018

CARTA INV. N° 531 - 2018/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Dr.

Juan Enrique Flores Beteta

Hospital Alberto Sabogal Sologuren

Jr. Colina 1081, Bellavista 07011 – Provincia Constitucional - Callao

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. MELGAREJO GUTIERREZ, SHARON GIANELLA estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN MARITAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL DEL DISTRITO PROVINCIAL DEL CALLAO"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



  
Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa  
Coordinadora Académica de la  
Escuela Profesional de Psicología  
Filial Lima Campus Lima Norte

MSG/ALF

LIMA NORTE	Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
LIMA ESTE	Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510
ATE	Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO	Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650

## Anexo: Cartas de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo Dr. Juan Enrique Flores Beteta, gerente del hospital Alberto Sabogal Sologuren. Autorizo a la estudiante Sharon Gianella Melgarejo Gutierrez, de la Universidad César Vallejo – Lima Norte para la aplicación de los instrumentos psicométricos: **Escala de Satisfacción Laboral SPC y Escala de Satisfacción Marital (ESM)**, que hará uso en la elaboración de su tesis titulada: "Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018".

15 de noviembre de 2018



Dr. Juan Enrique Flores

## Anexo: Autorización del autor de la Escala Satisfacción Laboral SPC-SL

SONIA PALMA CARRILLO  
C.Ps.P. 106  
[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

### CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización otorgada a: Sharon Gianella Melgarejo Gutiérrez -DNI 70918509

Institución: Universidad César Vallejo

Motivo: Tesis "Satisfacción Laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao" - 2018  
Asesores: Dr. Víctor Eduardo Candela Ayllón.  
Mg. Alex Teófilo Grajeda Montalvo.

Instrumento autorizado: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

Muestra de investigación: 184 Colaboradores – Personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao.

La autorización se extiende por única vez para los propósitos de la tesis indicada para lo cual la solicitante ha efectuado el pago por derechos de autor respectivo; y es de conocimiento de la interesada, que dicho pago excluye cualquier servicio adicional de calificación, análisis e interpretación de los datos por parte de la suscrita.

Febrero 3, 2019



*Sonia Palma Carrillo, PhD*

## Anexo: Permiso de autorización del autor de la Escala Satisfacción Marital

El 09/06/2018 a las 06:55 p. m., Sharon Melgarejo Gutierrez escribió:

Buen día.

Dra. Araceli Noguez O.

Estoy interesada en este artículo, soy de Perú, con respecto al pago sería 5.00 USD es decir dólares americano?

Me estoy dispuesta a cancelar el monto.

Otra duda, ¿el artículo es completo sobre el "Desarrollo y validación de la escala Satisfacción Marital" que tiene como autores a Pick. S y Andadre P. (1988), si en ese articulo se encuentra los cuadros, baremos y tablas de la investigación ?

Espero su respuesta.

El 9 de junio de 2018, 18:38, Dra. Araceli Noguez O.<[anoguez@dgb.unam.mx](mailto:anoguez@dgb.unam.mx)> escribió:  
Estimado/a Sharon Gianella Melgarejo Gutierrez:

Te notifico que para la recuperación de este documento:  
Sharon Melgarejo Gutierrez  
<[sharonmelgarejog@gmail.com](mailto:sharonmelgarejog@gmail.com)>


Título del documento	Desarrollo y validacion de la escala de satisfaccion marital
----------------------	--

Miguel Angel Araujo Ramír...  
para mí  
12 jun. [Ver detalles](#)

Estimado Sharon:

Te ruego nos confirmes que lo has recibido correctamente.

Gracias



PDF Desarrollo y...scala ....pdf

Sharon Melgarejo Gutierrez 12 jun.  
Recibí conforme a lo solicitado.Podrían

## Anexo: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Sharon Gianella Melgarejo Gutierrez**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018”**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Satisfacción Laboral SPC** y **Escala de Satisfacción Marital (ESM)**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Sharon Gianella Melgarejo Gutierrez

ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

Yo

.....  
con número de DNI: ..... acepto participar en la investigación  
**“Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018”** de Sharon Gianella Melgarejo Gutierrez.

Día: ...../...../.....

---

Firma

## **Anexo: Validación del instrumento de la Escala Satisfacción Laboral y la Escala de Satisfacción Marital**

Tabla 9

*Prueba de fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral en el personal asistencial de un hospital.*

<b>Satisfacción laboral</b>	
Alpha de Cronbach	Omega de McDonald's
0.920	0.924

En la tabla 9, se muestra los resultados obtenidos mediante los estadísticos. Los coeficientes alcanzados de la satisfacción laboral, indican que el instrumento utilizado es confiable.

Tabla 10

*Prueba de Fiabilidad de Alpha de Cronbach y Omega de McDonald's, de la variable satisfacción marital*

<b>Satisfacción marital</b>	
Alpha de Cronbach	Omega de McDonald's
0.849	0.855

En la tabla 10, se observa los resultados que se obtuvieron mediante los estadísticos. Los coeficientes alcanzados de la satisfacción marital, indican que el instrumento utilizado es confiable.

## **Anexo: Resultado de correlación Items-test de la Escala Satisfacción Laboral**

Tabla 11

*Prueba de validez. Item - test correlación con cada factor de la variable satisfacción laboral, evaluados al personal asistencial de un hospital.*

Satisfacción laboral Item-rest correlación			
S1	0.350	S19	0.334
S2	0.321	S20	0.413
S3	0.307	S21	0.470
S4	0.536	S22	0.617
S5	0.373	S23	0.505
S6	0.627	S24	0.554
S7	0.363	S25	0.500
S8	0.435	S26	0.547
S9	0.521	S27	0.395
S10	0.594	S28	0.485
S11	0.511	S29	0.552
S12	0.506	S30	0.511
S13	0.518	S31	0.458
S14	0.517	S32	0.465
S15	0.402	S33	0.410
S16	0.567	S34	0.532
S17	0.498	S35	0.491
S18	0.515	S36	0.542

En la anterior tabla 11, se observa los resultados obtenidos del programa estadístico utilizado para obtener la confiabilidad de los datos del instrumento, se observa que los ítems se encuentran aceptablemente confiables.

## **Anexo: Resultado de correlación Items-test de la Escala Satisfacción Marital**

Tabla 12

*Prueba de validez Item-rest correlación con cada factor de la variable satisfacción marital, evaluados al personal asistencial de un hospital.*

Satisfacción marital Correlación item-rest	
M1	0.266
M2	0.426
M3	0.536
M4	0.487
M5	0.515
M6	0.486
M7	0.197
M8	0.347
M9	0.495
M10	0.464
M11	0.437
M12	0.316
M13	0.479
M14	0.385
M15	0.436
M16	0.240
M17	0.361
M18	0.360
M19	0.537
M20	0.262
M21	0.416
M22	0.597
M23	0.251
M24	0.437

En la tabla 12, se muestra los resultados de confiabilidad de los datos del instrumento. Se obtuvo una confiabilidad adecuada de los ítems, de la escala de satisfacción marital.



## Anexo: Acta de originalidad

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo, docente de la Facultad de humanidades y Escuela Profesional de psicología de la Universidad César Vallejo Lima-Norte, revisor (a) de la tesis titulada "Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018", de la estudiante MELGAREJO GUTIERREZ, Sharon Gianella; constato que la investigación tiene un índice de similitud de 06% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de febrero del 2019

  
**Víctor E. Candela Ayllón**  
Psicólogo CPP: 2936

.....  
Firma

Víctor Eduardo CANDELA AYLLÓN

DNI: 15382062

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



## Anexo: Autorización de la versión final del trabajo de investigación

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-02-2019 Página : 56 de 70
---	--	---

Yo Sharon Gianella Melgarejo Gutierrez, identificado con DNI N° 70918509, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....

  
FIRMA

DNI: 70918509

FECHA: 25 de febrero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

## Anexo: Formulario de autorización de la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

#### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Melgarejo Gutierrez Sharon Gianella

D.N.I. : 70918509

Domicilio : Jr. Miraflores Mz.A' Lt6 1° de mayo Nuevo Chimbote

Teléfono : ..... Fijo: ..... Móvil : 963665747

E-mail : sharonmelgarejog@gmail.com

#### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado ☐

Facultad : Humanidades

Escuela : Psicología

Carrera : Psicología

Título : .....

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

Grado : .....

Mención : .....

☐ Doctorado

#### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Sharon Gianella Melgarejo Gutierrez

Título de la tesis:

"Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la Provincia Constitucional del Callao, 2018"

Año de publicación : 2018

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

X

Firma:

Fecha

25/02/2019



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL  
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA\***

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

Melgarejo Gutierrez, Sharon Gianella

**INFORME TITULADO:**

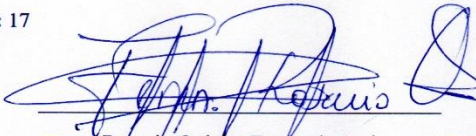
Satisfacción laboral y satisfacción marital en el personal asistencial de un hospital en la provincia Constitucional del Callao, 2018.

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Licenciada en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA:** 25/02/2019

**NOTA O MENCIÓN:** 17

  
Rosario Quiróz, Fernando Joel  
DNI/32990613  
CPs.P 29721



\*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019